

税 務

法律・労務対策事例版

No. 1839

9 月 の 税 務

《も く じ》

◎税務のニュース

財務省／2024年度概算要求／過去最大114兆円
…2

◇中小企業経営者のための豆知識

役員報酬の相場や報酬の決め方 損金算入の
ための手続方法

1. 会社法と税法では異なる役員の範囲 …3
2. 役員報酬 …3
3. 役員給与 …3
4. 使用人兼務役員 …5
5. 中小企業の役員報酬の平均・相場 …6

◆中小企業経営者のための経営・法律相談

◎役員見舞金の限度額

1. 慶弔見舞金とは …12
2. 見舞金の位置づけと限度額について …13
3. 見舞金の支給を給与認定されないための
ポイント …15
4. 慶弔見舞金規定 …16

□中小企業経営者のための仕訳の実例

◎積送品の仕訳

1. 積送品とは …17
 - (1) 積送品の定義・意味など …17
 2. 積送品の決算等における位置づけ等
 - (1) 積送品の財務諸表における区分表示と
表示科目 …18
 3. 積送品の会計・簿記・経理上の取り扱い
 - (1) 会計処理方法（使用する勘定科目・記帳
の仕方等） …18

1. 8月分源泉所得税・住民税の特別徴収税
額の納付

納期限…9月11日

2. 7月決算法人の確定申告〈法人税・消費
税・地方消費税・法人事業税・(法人事業
所得税)・法人住民税〉

申告期限…10月2日

3. 1月、4月、7月、10月決算法人の3月
ごとの期間短縮に係る確定申告〈消費税・
地方消費税〉

申告期限…10月2日

4. 法人・個人事業者の1月ごとの期間短縮
に係る確定申告〈消費税・地方消費税〉

申告期限…10月2日

5. 1月決算法人の中間申告〈法人税・法人
事業税・法人住民税〉…半期分

申告期限…10月2日

6. 消費税の年税額が400万円超の1月、4月、
10月決算法人の3月ごとの中間申告〈消
費税・地方消費税〉

申告期限…10月2日

7. 消費税の年税額が4,800万円超の7月決算
法人を除く法人・個人事業者の1月ごと
の中間申告〈消費税・地方消費税〉

申告期限…10月2日

税務のニュース

財
務
省

2024年度概算要求 過去最大114兆円

財務省は、各省庁が提出した2024年度予算の概算要求額を発表した。一般会計の要求総額は114兆3,852億円で、2022年度の111兆6,559億円を上回り、過去最大を更新した。高齢化に伴う社会保障費や防衛力強化のための防衛費が増えた。詳細が決まっていない少子化対策など、金額を示さない「事項要求」もあることから、年末に決まる2024年度予算案の総額は、新型コロナウイルス対策などもあって過去最大になった2023年度の114兆3,812億円を上回る可能性がある。

省庁別では、医療や年金などの社会保障を担当する厚生労働省が、2023年度予算比5,866億円増の33兆7,275億円で最大だった。こども家庭庁は一般・特別会計の合計で781億円増の4兆8,885億円を要求した。少子化対策の目玉となる児童手当の拡充に加え、今後3年間で取り組む「こども・子育て支援加速化プラン」も事項要求とした。

防衛力の強化を進めている防衛省は、2023年度予算比9,170億円増の7兆7,050億円を求めた。敵ミサイルを迎撃するイージス・システム搭載艦の建造費などを盛り込んだ。

国の借金の元利返済に充てる国債費も、長期金利上昇の影響で利払いがかさむことから増加する。前年度予算比2兆8,921億円増の28兆1,424億円を見込んだ。

賃上げなど岸田政権が重視する政策に優先的に予算措置を構じる「重要政策推進枠」には、総額4兆1,554億円の要求があった。各省庁の裁量で決められる経費を削減すると、それを超える分の予算を要求で

きる仕組みで、戦略的な予算配分を進める狙いがある。だが、重要政策とは関係性の薄いものも多く含まれる傾向にあり、今後の予算編成過程で精査を進めることになる。

2024年度予算案には事項要求分も上積みされることになる。各省庁は少子化対策のほか、大阪・関西万博の関連経費▽エネルギー価格・物価の高騰対策▽ウクライナへの緊急支援——などを求めた。鈴木俊一財務相は閣議後の記者会見で「潜在成長率の引き上げや社会課題の解決に重点を置いた、メリハリの利いた予算編成を行う」と述べている。

「迷惑客」の宿泊拒否 国が指針

旅館業法の改正により、旅館やホテルが「迷惑客」の宿泊を拒めるようになることを受け、厚生労働省は、宿泊拒否にあたる具体例などを盛り込んだ指針案のたたき台を示した。

旅館業法では、客の宿泊拒否は「原則禁止」だが、6月に成立した改正法により例外として、従業員の負担が過重となるような要求を繰り返す「迷惑客」の宿泊を拒めるようになった。

たたき台は、宿泊拒否の具体例として、対面や電話、メールなどで長時間にわたり叱責▽不当な割引やアップグレードなど、他の客に比べて過剰なサービスを求める▽従業員に土下座など社会的相当性を欠く方法で謝罪を求める▽泥酔し宿泊を求める——などの行為を繰り返した場合を挙げた。

役員報酬の相場や報酬の決め方 損金算入のための手続方法

中小企業の経営者にとって自分を含めた役員の報酬（役員報酬）をどのくらいに設定するかは、頭の痛くなる話題ではないでしょうか。低過ぎれば自分の生活ができませんし、高くし過ぎれば会社の経営に影響しますし、従業員の不満を招くことにもなります。

今回は、はじめに中小企業の役員報酬の額の相場、どうやって決めるとよいかのポイント、損金に算入するための手続方法を紹介します。

1. 会社法と税法では異なる役員の範囲

ひと口に役員といっても、会社法と税法ではその範囲が異なります。税法上では、会社法に定める取締役や監査役以外であっても、経営に従事していれば役員とみなされます。経営者が一線を退いたとして「相談役」や「顧問」などの名称に変えても、実質的にその会社の経営にタッチしているかどうか問われます。

また、同族会社の場合には、使用人であっても会社の持株割合が5%を超える場合や、「使用人兼務役員」（後述）の場合は、税法上の役員に含まれます。

2. 役員報酬

役員に対して会社が支払うものにはいくつかの種類があります。まずは、①従業員の給与にあたる役員報酬、そして②役員賞与、③役員退職金です。

会社法では①～③をまとめて「報酬等」と呼んでいます。税法では①と②を併せて「役員給与」として、一定の要件を満たしたものだけを損金として扱うものとしています。

そのほかに、会社が役員から金銭を借り入れた場合に支払う支払利息や、役員社宅の家賃など、会社から役員への支出には、さまざまなものがあります。ただし、平成18年に会社法が改正され、役員への支払いは原則として職務執行の対価として位置づけられるようになりました。これにともなって、税法上でも役員に対する「職務執行の対価としての役員給与」という考え方で一本化されています。

3. 役員給与

(1) 損金に算入できる役員給与と算入できない役員給与

役員への支出、すなわち役員給与は、税法上の要件を満たすもの以外は損金に算入できないので注意が必要です。 損金算入が認められているのは下

の6つです。いずれも社会的な常識からみて不当に高額な場合、その常識的な額を超えた部分については損金算入が認められません。

① 定期同額給与

従来の役員報酬です。支給時期が1か月以下の期間で、その期間の支給額が同額であるものとされています。

② 事前確定届出給与

事前に支給時期、支給額を確定して、税務署に届け出て所定の時期に支給するもの。臨時に支払う賞与であっても事前に届け出ておくことがポイントです。届け出の期限は原則として、会計期間開始日の4か月を経過する日、または、株主総会等で決議をした日から1か月を経過した日のいずれか早い日となっています。

③ 利益連動給与

上場企業など大企業に適用されます。

④ 役員退職金

株主総会の決議に基づいて支払額が確定した日の属する事業年度において、損金となります。

⑤ スtockオプション

会社役員や従業員等が、あらかじめ定めた価格で株式を購入できる権利。株価が定めた価格を上回れば、その差額がそのまま報酬となります。

⑥ 使用人部分の給与のうち、相当なもの（後述）

(2) 平成24年度税額改正で1500万円超は増税

平成24年度税額改正において、給与が1,500万円を超える場合、給与所得控除は245万円が上限と定められました（平成25年分以後適用）。したがって、改正によって給与等の収入が1,500万円以下の場合には所得税額等の変更はありませんが、1,500万円超の場合は増税となります。

(3) 役員報酬を運転資金に回してしまったら？

中小企業では、資金繰りの都合で、役員の報酬を運転資金に使うことがあります。しかし、役員報酬は「定期的に支給されるもの」です。報酬の支給状況に波がある（不定期に支払われる）と、役員賞与とみなされ、損金に算入できなくなることがあります。

(4) 役員報酬が長期に未払い

役員報酬が未払金として処理されているときには、後からまとめて支払っても問題にはなりません。そうでないときにまとめて払った場合は役員賞与とみなされ、会社の損金に算入できません。社長に支払われる役員報酬があまりに長期間未払いのままだと、「その社長はいったいどうやって生活しているのか」と不審がられ、会社の費用全般が怪しまれることになりかねません。

(5) 監査役の報酬は年1回支給でもよい

監査役の報酬は、会社が軌道に乗るまで支払わないということでも税務上は問題ありません。監査が年に数回程度であれば、報酬の支給を年1回にすることも例外的に認められています。

(6) 妻や子どもを役員にする

特に中小企業の場合、役員に社長の妻や子どもが名前を連ねるのは、よくあることです。しかし、経営者としての職務を遂行していないにもかかわらず、役員報酬だけを支給することはできません。例えば、大学生の息子を監査役にしたり、未成年者の子どもを役員にしたりといった事例では、役員報酬が否認されるケースがあります。実質的に役員としての責務を果たしているか否かがポイントになります。

(7) 役員限定の利益供与

役員限定の人間ドックや旅行などの費用は、役員に対する経済的利益の供与ということで、役員賞与にあたります。この場合は当然、源泉徴収しなければなりません。

(8) 役員への社宅貸与が賞与

社宅の取得や保有にかかる支払いは、すべて費用として会社の所得から控除できるので、節税メリットが大きい役員社宅ですが、家賃なしで貸し出すと役員賞与とされる場合があります。また、家賃を取るにしても極端に安い家賃設定の場合は、会社の所得から控除する費用とは認められません。国税庁ホームページの「タックスアンサー」に「役員に社宅などを貸したとき」という項目があります。このガイドラインを参考に家賃を設定するとよいでしょう。

4. 使用人兼務役員

(1) 使用人兼務役員とは

役員のなかでも、使用人として職制上の地位があり、常時使用人としての職務に従事する者は、役員も兼ねている使用人＝「使用人兼務役員」と呼ばれ、法人税法上の役員に含まれます。中小企業ではよくあることで、「取締役営業部長」や「取締役経理部長」などといった肩書きを持っている人のことです。

(2) 節税に有利な使用人兼務役員

使用人兼務役員の場合、毎月支払われる給与（使用人部分）＋役員報酬が損金になるだけでなく、その使用人部分に対して支払われた賞与も損金になります。このため使用人兼務役員として認められると、会社の節税という面では有利になってきます。

ただし、一方で、中小企業の場合などは特に、経営の実権を握る役員が思いどおりに報酬などを決めやすいという状況もままあります。このため、課税の公正性を図るという面から、使用人兼務役員の報酬については、規制が設けられています。また税務署のほうでも、役員報酬が租税回避行為に利用されることがないように、使用人兼務役員にあたるかどうかをシビアに見ています。

(3) 使用人兼務役員の要件

使用人兼務役員として認められるには、原則次の要件を満たす必要があります。

- ① 代表取締役、専務取締役、常務取締役、監査役等でないこと（平取締役であること）
- ② 職制としての部長や課長、その他、会社の使用人であること
- ③ その職務をきちんと遂行していること（名目だけの「幽霊社員」でないこと）

同族会社の場合、使用人兼務役員として認められるには、さらに、原則次の要件を満たすことが求められます。

- ① 持株割合（出資比率）が10%以下の株主グループに属していること
- ② 個人単位（本人とその配偶者等）での持株の割合が5%以下であること

(4) 使用人兼務役員の賞与が損金になるのは？

使用人兼務役員の賞与であれば無条件に損金になるわけではありません。損金として認められる要件は、次のとおりです。

- ① その部分が従業員賞与として処理されていること
- ② ほかの従業員と同じ日に支給されていること
- ③ その額が社会通念上妥当な額であること。例えば、ほかの従業員と比べて著しく高い賞与を支払っていないこと

(5) 役員の肩書きに注意！

対外的に聞こえがいいからという理由で肩書きを「常務取締役」などとすると、使用人兼務役員とは認められないこともあります。誤解を招く肩書きは避けることです。

5. 中小企業の役員報酬の平均・相場

中小企業の経営者は、ほかの会社の役員報酬がどのくらいなのか気になるところではないでしょうか。参考までに、国税庁のまとめた「平成30年度分 民間給与の実態調査結果」から、資本金ごとの役員報酬の平均値を紹介します。

男女の差はあるものの、資本金2,000万円未満の企業は605万円、5,000万円～1億円の企業でも1,094万円に留まっています。「意外に少ない」と思う人も多いのではないのでしょうか。

資本金	男 性	女 性	合 計
2,000万円未満	694万円	394万円	605万円
2,000万円以上	955万円	481万円	851万円
5,000万円以上	1,215万円	518万円	1,094万円
1 億円以上	1,467万円	724万円	1,392万円
10億円以上	1,583万円	1,040万円	1,561万円

6. 中小企業の役員報酬を決める際のポイント

それでは中小企業の経営者はどんな点を考慮して、役員報酬を決めるとよいでしょうか。役員報酬を決める際のポイントを見ていきましょう。

(1) 税金や社会保険料とのバランスを考える

役員報酬を設定する際に、考慮にいたいのは様々な税金とのバランスです。役員報酬を高くすればするほど、所得税や住民税は高くなります。また、役員報酬が高くなるほどに、社会保険料の負担も大きくなります。社会保険料は労使折半なので、社会保険料が高くなるということは、経営者個人も会社も負担増となることを覚えておく必要があります。

ある試算によると、会社の利益が1,000万円、役員報酬の合計額を400万円、600万円、800万円、1,000万円とした場合の、法人及び役員個人の税金と社会保険料の支出額は、以下のとおりです。

役員報酬設定額	400万円	600万円	800万円	1,000万円
法人税	80万8,900円	46万3,400円	11万7,900円	0 円
法人事業税	20万7,000円	10万5,000円	2 万6,700円	0 円
地方法人特別税	8 万9,400円	4 万5,300円	1 万1,500円	0 円
法人都道府県民税	6 万400円	4 万3,100円	2 万5,800円	2 万円
法人市町村民税	13万2,900円	9 万9,400円	6 万5,900円	5 万4,500円
法人社会保険料	60万6,800円	91万200円	121万3,600円	151万7,000円
法人支出額小計	190万5,400円	166万6,400円	146万1,400円	159万1,500円
所得税	7 万900円	20万1,100円	34万5,600円	49万5,500円
住民税	17万9,800円	31万300円	45万4,900円	60万5,400円
個人社会保険料	59万6,000円	89万4,000円	119万2,000円	149万円
個人支出額小計	84万6,700円	140万5,400円	199万2,500円	259万900円
支出額合計	275万2,100円	307万1,800円	345万3,900円	418万2,400円

法人としての支出額は、役員報酬の合計額が800万円のときに最も少なく（146万1,400円）になります。それに対して個人の支出額は、役員報酬の合計額が400万円のときに最も少なく（84万6,700円）になります。

したがって、法人と個人の支出額のバランスが最も良い役員報酬の金額は、600万円程度ということになります。この金額と、資本金2,000万円未満の企

業の役員報酬平均額605万円がほぼ一致するのは、偶然ではないでしょう。

だからといって、役員報酬を下げればよいというわけではありません。役員報酬は、会計的には損金にできるため、役員報酬を下げるということはそれだけ会社の経常利益が多く残るということになります。経常利益が多ければ、今度はその分だけ法人税が高くなるわけです。

結局のところどのようにすれば節税でき、個人にも会社にも多くのお金が残るかは、ケースによって異なります。税金も考慮に入れて、役員報酬を設定する必要があるということです。

(2) 同業種・同規模の他社と比較して高すぎないようにする

役員報酬を決める際は、同業種・同規模の他社と比較することも大切です。他社と比較して高すぎる場合、役員報酬の損金への算入を税務署が否認することがあるからです。

損金への算入を否認されると、否認された分に法人税がかかります。また、支給された役員報酬には個人所得税がかかるため、税金を二重に支払わなければならないとなります。

(3) 毎月の報酬は期首から3か月以降に変更しない

期首から3か月を過ぎてから役員報酬を変更しないことも、損金算入の観点で重要です。期首から4か月目以降に役員報酬を変更すると、変更した分の損金への算入が認められなくなることがあるからです。

役員報酬は、「定期同額給与」の条件に適合すれば、損金への算入が認められる。定期同額給与の条件は、以下のとおりです。

- ① 1か月ごと以内の一定の期間で支給される給与で、事業年度の期首から期末まで同額であるもの
- ② ただし、以下のケースについては金額の変更が認められる。
 - ・期首から3か月以内における変更で、変更後から事業年度末まで同額であるもの
 - ・役員の職制上の立場の変更（常務から専務になったなど）、役員の職務内容の重要な変更（会社が合併して役員の職務内容が大幅に変わったなど）などの、役員報酬を変更することについてやむを得ない事情があるもの
 - ・経営状態が著しく悪化したことにより、役員報酬を引き下げるもの

「やむを得ない事情」がある場合を除き、役員報酬を期首から4か月目以降に変更した場合は、損金への算入が否認される可能性が高ようです。役員報酬の変更についてこのような制限があるのは、役員報酬を増減させることによる利益操作を防ぐためです。

(4) 役員賞与は事前に届け出をする

役員には、賞与を支給することもできます。その場合は、事前に税務署に届出をする必要があります。

役員に支給する賞与は、定期同額給与として認められません。年に数回支給する賞与は、「1か月以内の一定の期間ごとに支給される給与」に当てはまらないからです。

役員賞与は、定期同額給与とは別の「事前確定届出給与」として取り扱う必要があります。事前確定届出給与として認められるためには、

- ・株主総会によって役員賞与についての決議をした日から1か月後
- ・事業年度の期首から4か月後

のうち早いほうの日までに、役員賞与の支給日と支給額を税務署に届け出なければなりません。事前確定届出給与として認められれば、役員賞与は損金に算入できます。ただし、実際の支給日と支給額が届け出た支給日・支給額と異なる場合は事前確定給与として認められず、損金への算入が否認されることになります。

役員賞与の支給に対してこのような制限が設けられている理由も、やはり利益操作を防ぐためです。

7. 役員報酬の相場と決め方の実態

中小企業の役員報酬の相場と決め方の実態は様々だが、一般的には、社長の役員報酬は月額100万円、役員報酬の決め方は社長の独断が多いようです。

そして、多くの中小企業は、オーナー兼社長であることが一般的なので、役員報酬の決め方や相場に関する社内ルールはありません。そもそも、会社のオーナーは、自身の役員報酬の金額を自由に決定（夫婦で役員を務めている場合は、かなり高額な役員報酬を手にもすることも可能になる）することができます。

また、オーナーの持ち株比率が100%であれば、第三者に対する経理帳簿の開示義務がないので、他人に詮索されることなく際限なく役員報酬を引き上げることもできます。

このような背景もあり、大概の中小企業経営者は法人税と所得税の税額（税負担）をシミュレーションしながら、独断で役員報酬の金額を決めているのが実態になります。

8. 役員報酬の税額シミュレーション

役員報酬を決める判断基準の一つに、税額シミュレーションがあります。役員報酬に課せられる所得税は累進課税で最大税率45%、一方の法人所得（当期純利益）に課せられる法人税の実効税率は約30%です。

オーナー社長の場合は、役員報酬を際限なく引き上げることができますが、税負担を軽くして会社に財産を残すか、あるいは税負担を重くして個人財産を増やすかの選択は役員報酬を決める一つの基準になる。

下表は役員報酬の金額に応じた所得税率の早見表になりますが、ご覧の通り、役員報酬の課税所得が1,800万円を超えると、中小企業の実効法人税よりも税負担が重くなります。

課税所得金額	税 率	控除額
195万円以下	5 %	0円
195万円超え 330万円以下	10%	97,500円
330万円超え 695万円以下	20%	427,500円
695万円超え 900万円以下	23%	636,000円
900万円超え 1,800万円以下	33%	1,536,000円
1,800万円超え 4,000万円以下	40%	2,796,000円
4,000万円超え	45%	4,796,000円

(2019年4月時点の所得税率表)

9. 不透明な役員報酬の決め方が招く弊害

中小企業は役員報酬の決め方の自由度が高い分、決め方なり相場感に不透明さが残ります。

不透明な役員報酬の決め方が招く弊害は様々ありますが、社員のモチベーション低下等は典型になります。また、高額な役員報酬を貰うことで行き過ぎた節税に固執していると、成長投資が鈍化する弊害もあります。社員のモチベーション低下と成長投資の鈍化は、安定経営を阻害する極めて危険な衰退リスクになります。

一代限りの会社経営であれば問題はありますが、会社の永続性を確立する気のある経営者であれば、役員報酬の決め方や相場の透明性を高め、健全な経営基盤を整える意識を持つことが大切です。

10. 中小企業の公平な役員報酬相場の計算方法

中小企業の公平な役員報酬相場を計算するには、何かしらの報酬分配基準が必要になります。役員報酬の分配基準があれば、役員報酬の決め方の透明性が高まるだけでなく、自身の役員報酬の妥当性を検証することできるし社員に対しても役員報酬の公平性を示すことができます。

役員報酬の分配基準としておススメの指標は「付加価値配分比率」になります。付加価値とは、役員と社員の報酬原資のことで、総人件費＋営業利益で計算します。この付加価値を一定の配分比率に応じて、役員と社員の間で公平に分配することができれば、役員と社員の間に公平な報酬決定の計算ルールが確立できます。付加価値配分比率を活用して役員報酬を決める場合は、第一に会社の付加価値金額を求める必要があります。

・付加価値の計算式

付加価値 = 総人件費 + 営業利益

※ 総人件費を集計する際は、役員報酬、給与、賞与、雑給、福利厚生、法定福利費、支払報酬、支払手数料（謝礼等）、等々、あらゆるヒトへの支払が対象になる

※ 付加価値に減価償却費を含める見解もあるが、減価償却費は分配可能な所得金額ではなく、再投資の原資である。したがって、減価償却費を付加価値に算入することは適当ではないと考える

この計算方法で算定した役員報酬金額は、経営者ひとりの役員報酬ではなく、取締役（経営陣）全員の役員報酬の総額を意味しています。また、目標営業利益水準によって適正な付加価値分配比率が変わるので、留意してください。

11. 役員報酬の基準になる付加価値配分比率表

役員報酬の基準となる役員と社員の付加価値配分比率の適正表（目標営業利益＝粗利高営業利益率10%）は下表のとおりになります。利益水準並びに会社の労働分配率に応じて、役員と社員の適正な付加価値配分比率が変わるので、留意してください。

付加価値	100	100	100	100	100
社 員	75	71	67	60	50
役 員	25	29	33	40	50
人的投下	労働集約型	準労働集約型	標準	標準	資本集約型
労働分配率	70%	60%	50%	40%	30%

12. 役員報酬と社員給与の上限バランス

付加価値配分比率を基準にした役員報酬の計算方法を紹介しましたが、最後に、役員報酬と社員給与の上限バランスについて解説します。

会社に大きな利益をもたらしたからといって、際限なく役員報酬の上限を引き上げてても良いのかというと、答えは否です。なぜなら、役員と社員の報酬格差が大きくなりすぎると嫉妬や妬みなどの不平不満が蔓延し、経営者の求心力が著しく低下するからです。一般的には、役員と社員の報酬格差が20倍を超えると、役員報酬に対する社員の不平不満が生じやすくなると云われています。したがって、役員報酬の上限は、社員の最低年収が250万円であれば、役員報酬（全役員の総額）5,000万円以下という金額が、上限バランスの適正ラインになります。

一方の社員給与は、年齢の20倍を上限にすると、報酬に対する満足感が最もピーク値に近づくと言われています。したがって、社員給与の上限は、社員の年齢が30歳であれば年収600万円という金額が上限バランスの適正ラインになります。

役員と社員の双方が満足 of いく報酬を手にするには、一致団結して、報酬の源泉となる会社の付加価値を拡大することが大切です。

合理的計算ルールのない役員報酬が原因で、利益減少や社内不和に陥る会社は少なくありません。社員との人件費バランスの悪化や成長投資の鈍化を招くからです。私欲抑制のためにも、客観的基準を掲げてみてください。

中小企業経営者のための

経営・法律相談

役員見舞金の限度額

事 例

会社の役員や従業員がケガや病気で入院したとき、会社の経費として見舞金を渡すケースがありますが、役員や従業員へ渡す見舞金は、いくらまでなら福利厚生費で処理できるのでしょうか。



◇アドバイス◇

福利厚生費としての見舞金が損金の額に算入されるか否かは、当該見舞金の額が社会通念上相当であるか否かにより判断されます。

===== ◆◇解 説◇◆ =====

会社の役員や従業員がケガや病気で入院したとき、会社の経費として見舞金を渡すケースがあると思います。ポイントを抑えてさえいれば問題はないのですが、雑に扱っていると調査で否認されることもあります。

今回は、役員や従業員へ渡す見舞金は、いくらまでなら福利厚生費で処理できるのか、また調査で否認されないためのポイントについて解説します。

1. 慶弔見舞金とは

慶弔とは、出産や結婚といった慶事と、誰かのお葬式などの弔事を指す言葉です。つまり、慶弔見舞金とは、これらの慶弔事について支払われる祝い金や見舞金のことをいいます。

企業では、従業員やその家族の慶弔事について慶弔金を支払う「慶弔見舞金制度」を設けていることがあります。慶弔見舞金の支払いには法的義務はなく、福利厚生の一環として企業の任意で支払いが行われます。

約9割の企業が慶弔見舞金制度を設けているといわれていますが、見舞金の金額や支払う条件は企業によって異なります。制度の目的は企業によって様々

ですが、一般的には従業員の業務に対するモチベーションアップや離職率の低下、求職者にむけた企業のイメージアップなどが目的とされます。

支払われる見舞金には、一般的に以下のような種類があります。

- ・ 本人の結婚：結婚祝金
- ・ 本人又は配偶者の出産：出産祝金
- ・ 本人や家族の死亡：死亡弔慰金
- ・ 病気やケガ：傷病見舞金
- ・ 本人の住居が被災：災害見舞金

2. 見舞金の位置づけと限度額について

見舞金は、一般的に慶弔見舞金と言われるものの一つです。役員や従業員がケガや病気をしたときに支払うのですが、これは義務ではなく、それぞれの会社が独自の規定を作成する福利厚生制度の一つとなります。

しかし、独自に決められたとしても、全額が福利厚生費として認められるわけではありません。

まずは、見舞金が会社にとってどのようなものなのか考え、いくらまでが妥当な金額なのかを考えてみましょう。

(1) 見舞金と税法上の取扱い

見舞金とは、一般的には親しい人がケガや病気で入院したとき、お見舞いをする際にお渡しする現金のことです。

個人間であれば、それが特に問題になることは少ないですが、会社の慶弔見舞金規定に基づいて、役員や従業員に見舞金をわたす場合は、それが法人の損金となっているため注意が必要です。

それというのも、国税庁は法人税法基本通達9-2-9で、法人がした行為が実質的にその役員等に対して給料などを支払ったものと、同様の効果をもたらすものは、経済的な利益として、給料等に含まれるとしています。

しかし、同時に法人税法基本通達9-2-10では、法人税法基本通達9-2-9で経済的な利益の供与をした場合でも、所得税法において非課税と認められるもので、かつ、その法人が給与として扱っていないものは課税しないとあります。

見舞金とよく間違われやすいのが、所得税法基本通達28-5で、会社の慶弔見舞金規定にありそうな、雇用契約等に基づいて支給される結婚祝金品等で、「使用者から役員又は使用人に対し雇用契約等に基づいて支給される結婚、出産等の祝金品は、給与等とする」とされています。つまり、原則は給与所得として源泉所得税が課税されるのです。

しかし、これに続いて「ただし書きで、その金額が支給を受ける者の地位等に照らし、社会通念上相当と認められるものについては、所得税を課税しなくて差し支えない」（所得税法基本通達28-5後段）と書かれているので、不自然な金額でなければ給与所得として課税しないとしています。

そのため、結婚出産に伴う祝い金で社会通念上相当と認められるものは、福利厚生費として処理して問題ないことが分かります。

また、見舞金等については、所得税法基本通達9-23で、「葬祭料、香典又は災害等の見舞金で、その金額がその受贈者の社会的地位、贈与者との関係等に照らし社会通念上相当と認められるものについては、令第30条の規定により課税しないものとする」と定められており、見舞金などについては、見舞金などを渡すものとの関係等に照らし、社会通念上相当と認められるものについては、所得税法の非課税と規定されております。

これにより、見舞金で社会通念上相当と認められるものについては、所得税を課税しない所得として非課税になります。

(2) 社会通念上相当な金額とは

ここで疑問になるのは、「社会通念上相当」という金額がどれくらいかということです。よく見舞金の限度額を調べると「5万円以下であれば問題ない」というアドバイスを見かけます。

実は、この5万円という金額には根拠とされる事例があるのですが、結論からいうと、5万円以下であれば必ず認められるわけでも、5万円を超えたから必ず否認されるわけでもありません。

これについて気を付けるべき点は後で解説しますが、少なくとも5万円は絶対ではないことは知っておきましょう。

(3) 5万円という金額がはじめて出された事例

見舞金の限度額で頻繁に目にする5万円という金額ですが、これは、平成14年6月13日の国税不服審判所が出された判決に基ものがあります。

これは、建築工事業を営む同族会社（以後A社とします）が、その取締役会長（以後Hとします）に支払った報酬の額及び退職給与の額が過大か否か並びに同人に支払われた見舞金が経済的な利益として同人に対する賞与等に該当するか否かを主な争点としたものでした。ここでは、見舞金についてのみ触れます。

A社は、Hががんで入院したことで受け取った生命保険の半額を、見舞金という名目で3回にわたり合計3,995,000円をHに支払っていました。

判決では、入院1回あたり50,000円が「社会通念上相当であると認められる見舞金の額」とし、入院が9回なので50,000円×9にあたる450,000円は福利厚生費として認めるが、これを上回る3,545,000円は、役員賞与としました。このポイントは以下の3点です。

- ① 福利厚生費としての見舞金が損金の額に算入されるか否かは、当該見舞金の額が社会通念上相当であるか否かにより判断される
- ② 会社規定に従って支払われたものかどうか及び保険金の原資のいかん並びに会社規定の作成過程及び保険契約の締結過程のいかんによって左右されるものではない

- ③ 類似法人のうち、見舞金等の福利厚生費の規定が存する8社についてその役員に対する見舞金等の支給状況を検討したところ、その規定している額及び支払例において見舞金の額が50,000円を超えていないことから、入院一回当たり50,000円が社会通念上相当である金額の上限と認められる

まずは、「福利厚生費としての見舞金は、あくまで励まし慰めるための支出であって、前述した所得税法において経済的な利益として課税しないものに該当し、かつ、会社として給料として扱わなかったものは、給料として取り扱わないものとする。」としています。(法人税法基本通達9-2-10)

最終的には、「同じ地域で類似法人を調べ、社会通念上認められる金額については50,000円であるという結論を出しました。」同一規模の法人を調べた結果、社会通念上認められる金額が50,000円であったため、そのため社会通念上相当であると認められる見舞金の額を5万円としています。

(4) 絶対ではないが影響の大きい判決

上記の国税不服審判所の判決も、あくまでA社に対する個別事案なので、見舞金が5万円を超えると絶対給与認定されると決まったわけではありません。

影響が大きい判断であることは確かです。この審判では、課税庁側が税務署管内の法人の役員に対する見舞金等の支給状況を検討し、妥当な金額とした3万円も国税不服審判所で認められませんでした。

しかし、改めて同業類似法人を8社抽出して5万円としたことから、地域や業界の相場を大きく超える見舞金の福利厚生費計上は慎重にならざるをえません。

(5) 改めて言及された見舞金5万円

コロナウイルス感染症に関連した国税庁のQ&Aに、見舞金の金額について言及されています。

その内容は一般的な見舞金と少し趣が違いますが、慶弔基準を改定し「新型コロナウイルス感染症に対する緊急事態宣言下において介護サービスを実施する従業員については、5万円の見舞金を支給する。」こととした場合、当該金額は非課税所得でよいかという質問です。

これに対し国税庁は、「ご質問の見舞金は、非課税所得に該当しますので、給与等として源泉徴収する必要はありません。」と回答していることから、5万円であれば福利厚生費等として処理できるという一定に基準にはなりません。

3. 見舞金の支給を給与認定されないためのポイント

基本給等の賃金は、所得税等の課税や社会保険料の控除の対象となります。では、慶弔見舞金はそれらの対象となるのでしょうか。

基本的に、慶弔見舞金は給与ではなく、「福利厚生費」として処理されます。そのことから、冠婚葬祭にかかる慶弔見舞金は所得税非課税となっており、消費税の課税対象にもなりません。また、例え賃金であったとしても、社会保険や労働保険はかからないものとされています。

ただし、慶弔見舞金が福利厚生費として認められるためには、以下3つの条件を満たしている必要があります。

- ・就業規則等の社内規定に基づいて支給されていること
- ・支給額が社会通念上相当の金額であること
- ・役職によって金額に差異がないこと

条件を満たしていない場合、「臨時的な給与」とみなされる可能性がありますので、注意してください。

4. 慶弔見舞金規定

慶弔見舞金とは、会社が従業員もしくはその家族の慶弔事に対し支給する、祝い金、もしくは見舞金等です。

慶弔見舞金は、「労働の対償」として支払われる賃金とは異なり、社内規定などに特段の定めがない場合は、法的な支払い義務はありません。しかしながら、会社の規模に関わらず、多くの企業では、従業員の福利厚生の一部として慶弔見舞金が支給されています。社員に対し画一的な取り扱いをし効率的に社内手続きを進めるためにも、慶弔見舞金の支給に関する基準を明確にしておくことは重要です。

慶弔見舞金支給規程に従って支給された慶弔見舞金は福利厚生費として扱われ、会社の損金に算入されます（ただし、世間相場と著しくかけ離れた金額である場合を除きます）。

慶弔見舞金支給規程には、一般に以下のような内容を記載します。

- ・支給対象となる従業員
- ・慶弔見舞金の種類や支給対象となる事由
- ・慶弔見舞金の金額、計算方法
- ・手続の方法、添付すべき確認書類 等

5. まとめ

慶弔見舞金の支払いについて法的義務はありませんが、従業員のモチベーションアップなどを目的として、約9割の企業が慶弔見舞金制度を設けています。

また、慶弔見舞金規定の作成は必須ではありませんが、トラブルを防止するためにも、可能であれば用意することが望ましいといえます。

支給条件や金額は企業の任意で決められますが、相場を大きく超える金額を設定すると課税対象となる可能性があるため、注意が必要です。社内によく検討し、制度の充実を目指してください。

仕訳の実例

◎積送品の仕訳

1. 積送品とは

(1) 積送品の定義・意味など

積送品とは、委託販売（手数料を支払い自社商品の販売を他人に委託すること）において、委託者（販売業務を委託した人）が受託者（販売業務を委託された人）に積送した商品（委託品）を処理する資産勘定をいう。

(2) 積送品の目的・役割・意義・機能・作用など

◇手許商品区分法

手許商品区分法とは、特殊商品売買（未着品売買・委託販売・試用販売）において、手許にはない商品について特別な勘定科目を用いて処理し、手許にある商品とは区別する会計処理の方法をいう。

積送品勘定は、手許商品区分法を採用して積送した商品を手許にある商品と区別と区別する場合に用いられる。なお、委託品売買の会計処理の方法としては、手許商品区分法のほか対照勘定法もある。

(3) 積送品の位置づけ・体系（上位概念等）

◇棚卸資産

積送品は受託者の手許にある商品であるが、販売されるまでは委託者に所有権がある。したがって、積送品は商品として棚卸資産のひとつである。

なお、棚卸資産には次のようなものがある。

○通常の営業過程において販売するために保有する財貨又は用益

- ・商品（販売用不動産を含む）
- ・製品（半製品・副産物・作業屑を含む）
- ・未着品
- ・積送品
- ・試用品

○販売を目的として現に製造中の財貨又は用益

- ・半製品
- ・仕掛品（半成工事を含む）

○販売目的の財貨又は用益を生産するために短期間に消費されるべき財貨

- ・原材料（主要原材料と補助原材料）

○販売活動又は一般管理活動において短期間に消費されるべき財貨

- ・貯蔵品
- ・消耗品（事務用消耗品など）

○棚卸資産に準ずる資産

2. 積送品の決算等における位置づけ等

(1) 積送品の財務諸表における区分表示と表示科目

貸借対照表 > 資産 > 流動資産 > 積送品（又は商品）

(2) 区分表示

◇流動資産

前述したように、積送品は商品として流動資産に属するものとして表示する。

(3) 表示科目

◇積送品又は商品

会計のテキストでは、積送品は貸借対照表上は商品として表示するが、その金額が資産総額の1%を越える場合は、商品と区別して積送品として独立して表示する、とある（その根拠条文等は未確認）。

3. 積送品の会計・簿記・経理上の取り扱い

(1) 会計処理方法（使用する勘定科目・記帳の仕方等）

◇委託者が受託者へ委託品を積送したとき

委託者が委託品を積送したときは、その仕入原価を仕入勘定から積送品勘定に振り替える（手許商品区分法）。なお、積送の際に要した発送運賃などの諸費用（発送諸掛）は積送品勘定に含める※1。

※1 発送諸掛は、別途、積送諸掛勘定で処理してもよいが、積送品勘定に含めたほうが合理的（取得原価に購入代金のほか、すべての付随費用を計上する処理と同じ）かつ簡易である。

◇委託販売にかかる収益を計上したとき（委託者が仕切精算書（売上計算書）を受け取ったときなど）

委託販売にかかる収益を計上したときは、積送品売上にかかる売上原価を、未着品売買と同様に、積送品勘定から仕入勘定に振り替える（手許商品区分法／その都度法）。

(2) 取引の具体例と仕訳の仕方

1 積送品を出荷したとき

例 題 当社は、K社に販売を委託して商品20万円（原価）を発送し、発送費1,500円を現金で支払った。

積 送 品	201,500	仕 入	200,000
		現 金	1,500

2 荷為替を取り組むとき

例 題 上記の商品に対して銀行で荷為替100,000円を取り組み、手取金は当座預金とした。割引日数15日、日歩2銭5厘。

当座預金	99,625	前 受 金	100,000
割 引 料	375		

3 売上計算書を受け取ったとき

例 題

売上計算書			
総 売 上 高			280,000
諸 掛	引取費	500	
	雑 費	1,500	
	手数料	10,000	
		<u>12,000</u>	
荷為替立替金		<u>100,000</u>	<u>112,000</u>
手 取 金			<u>168,000</u>

例題1及び2について上記の計算書が届いた

前 受 金	100,000	積送品売上	268,000
販売委託	168,000		

4 販売委託の残金を受領したとき

例 題 3の例題で販売委託の残金168,000円を送金小切手で受け取り、直ちに当座預金とした。

当座預金	168,000	販売委託	168,000
------	---------	------	---------

4. 積送品の税務・税法・税制上の取り扱い

消費税の課税・非課税・免税・不課税（対象外）の区分

◇不課税取引（課税対象外）

積送品は消費税の課税対象外である。